



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NEGERI DI PUSKESMAS DESA PASRUJAMBE
KABUPATEN LUMAJANG**

***THE DISCIPLINE OF WORK RELATHIONSHIP WITH THE
PERFORMANCE EMPLOYEES IN THE PASRUJAMBE CLINIC
LUMAJANG***

SKRIPSI

Oleh

Risqi Nurwidya Purnomo

NIM 100910201082

**PROGAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2017**



**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NEGERI DI PUSKESMAS DESA PASRUJAMBE
KABUPATEN LUMAJANG**

***THE DISCIPLINE OF WORK RELATHIONSHIP WITH THE
PERFORMANCE EMPLOYEES IN THE PASRUJAMBE CLINIC
LUMAJANG***

SKRIPSI

Diajukan guna melengkapi tugas akhir dan memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan
Program Studi Ilmu Administrasi Negara (S1)
dan mencapai gelar Sarjana Sosial

Oleh

Risqi Nurwidya Purnomo

NIM 100910201082

**PROGAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS JEMBER
2017**

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Ibunda Wiwik Mustikawati dan Ayahanda Suyanto tercinta yang sangat ananda hormati, dan ananda sayangi, tiada langkah dalam hidup ananda tanpa iringan doa, kasih sayang, serta dukungan yang tiada henti diberikan pada ananda;
2. Adekku Reza Yoga yang senantiasa memberikan dukungan serta doa;
3. Semua guru-guruku, mulai dari TK darmawanita, SDn 01 Pasrujambe, SMPN 05 Lumajang, SMAN 03 Lumajang, hingga Universitas Jember yang telah memberikan bimbingan serta berbagi ilmu pengetahuan dan pengalaman hidup yang sangat berharga;
4. Almamaterku, Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Jember.

MOTO

“Dimana ada kemauan pasti ada jalan”¹

“Lakukan hal-hal yang kau pikir tidak bisa kau lakukan”²

“waktumu terbatas,jangan menyia-nyiakannya dengan menjalani hidup orang lain”³



¹Man jadda wa jadda

²Eleanor Rosevelt

³Steve Jobs

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Risqi Nurwidya Purnomo

NIM : 100910201082

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa karya ilmiah yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri di Puskesmas Pasrujambe Kabupaten Lumajang ” adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa ada tekanan dan paksaan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 6 Juni 2017

Yang menyatakan,

Risqi Nurwidya Purnomo

NIM 100910201082

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
NEGERI DI PUSKESMAS DESA PASRUJAMBE KABUPATEN
LUMAJANG**

***THE DISCIPLINE OF WORK RELATHIONSHIP WITH THE
PERFORMANCE EMPLOYEES IN THE PASRUJAMBE CLINIC
LUMAJANG***

SKRIPSI

Oleh

Risqi Nurwidya Purnomo

NIM 100910201082

Dosen Pembimbing I:

Dr. Anastasia Murdyastuti, M.Si

NIP 19580510 198702 2 001

Dosen Pembimbing II:

Drs. Abdul Kholiq Azhari, M.Si

NIP 19560726 198902 1 001

PENGESAHAN

Skripsi berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pasrujambe Kabupaten Lumajang” karya Risqi Nurwidya Purnomo telah diuji dan disahkan pada:

hari, tanggal : Senin, 28 Agustus 2017.

tempat : Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Tim Penguji:

Ketua,

Sekretaris,

Dr. Selfi Budi Helpiastuti, M.Si

NIP 197003221995122001

Dr. Anastasia Murdyastuti, M.Si

NIP 195805101987022001

Anggota Tim Penguji:

1. Drs. Agus Suharsono, M.Si ()
NIP 196308141989031023
2. Drs. Suoranoto, M.Si ()
NIP 196102131988021001

Mengesahkan

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember,

Dr. Ardiyanto, M.Si

NIP 195808101987021002

RINGKASAN

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pasrujambe Kabupaten Lumajang; Risqi Nurwidya Purnomo, 100910201082; 2017: 75 halaman; Program Studi Ilmu Administrasi Negara Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Tujuan utama yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah mengetahui pengaruh dari disiplin kerja para pegawai terhadap kinerja dari para pegawai yang ada di puskesmas pasrujambe kabupaten lumajang.

Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS) merupakan salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat yang memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat. Oleh karena itu, Puskesmas dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu yang memuaskan bagi pasiennya sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakatnya. Dewasa ini seperti yang terjadi dalam kebanyakan pelayanan publik pada umumnya yang mudah ditemui di daerah desa, ketepatan waktu pelayanan dari petugas pelayanan publik sedikit dipertanyakan. Pasalnya seringkali masyarakat sebagai pengguna jasa pelayanan publik yang ada di daerah desa sering mengeluhkan bahwasanya petugas tertentu yang menangani bidang tertentu pula di puskesmas pasrujambe sring terlambat datang ke tempat kerja. Padahal berdasarkan jadwal buka dan jadwal di mulainya pelayanan sudah ditentukan dan sudah sesuai dengan standard operasional yang ditetapkan. Tindakan tidak disiplin ini

Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi serta norma-norma yang berlaku (Hasibuan,2005:120). Jika dilihat secara rill, faktor kedisiplinan memiliki peranan yang penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya

dengan lebih baik lagi. Dengan adanya kedisiplinan dari pegawai yang bekerja pada suatu instansi maka dapat disimpulkan bahwa kinerja akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan di puskesmas desa pasrujambe kecamatan pasrujambe kabupaten lumajang, didapatkan hasil bahwa semakin disiplin pegawai tersebut maka semakin baik pula kinerja dari pegawai tersebut. Hal ini didukung dengan data yang ada bahwasanya pegawai yang memiliki kinerja kurang baik hanyalah beberapa dari total 32 pegawai yang ada. Dari 32 pegawai yang ada terdapat beberapa pegawai yang bertindak indisipliner yaitu sering datang terlambat ditempat kerja, seringnya lambat dalam melakukan pelayanan, dan lain sebagainya. Akibatnya kinerja dari petugas yang bersangkutan ikut menurun.

Dari hasil penelitian yang didukung oleh data tersebut dapat kita tarik kesimpulan bahwasanya disiplin kerja memang memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja dari pegawainya.

Oleh karena itu, puskesmas pasrujambe perlu diadakannya peninjauan dan pengawasan terhadap ketepatan waktu dari pegawai puskesmas ketika datang di kantornya. Dan juga Perlu juga ditingkatkannya kedisiplinan dalam melaksanakan pelayanan. Agar supaya unit pelayanan terpadu puskesmas pasrujambe dapat melakukan pelayanan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi puskesmas sebagaimana harusnya.

PRAKATA

Puji syukur ke hadirat Allah SWT. Atas segala limpahan rahmatNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Pasrujambe”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada jurusan Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Jember.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini menyadari berbagai hambatan yang tidak mungkin terselesaikan tanpa bantuan berbagai pihak, dengan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dr. Ardiyanto, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
2. Dr. Edy Wahyudi, S.Sos., MM., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember;
3. Dr. Anastasia Murdyastuti, M.Si., selaku Ketua Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember dan Dosen Pembimbing Utama yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan perhatian dalam penulisan skripsi ini;
4. Drs. Abdul Kholiq Azhari, M.Si, selaku Dosen Pembimbing Anggota yang telah meluangkan waktu, pikiran, dan perhatian dalam penulisan skripsi ini;
5. Abul Haris Suryo Negoro S.IP., M.Si, selaku Dosen Pembimbing Akademik yang selalu memberikan masukan dan saran mengenai akademik selama saya menjadi mahasiswa baru sampai lulus sekarang ini;
6. Seluruh Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Negeri Jember;

7. Drg. Indra Alfiyani, selaku kepala puskesmas pasrujambe yang telah mengizinkan dan sangat membantu dalam proses penelitian.
8. Suprayogi, selaku sub bagian kepegawaian, yang telah membantu dalam proses penelitian dan kooperatif selama penelitian.
10. Sahabat-sahabatku yang senantiasa memberikan dukungan serta motivasi untuk segera menyelesaikan skripsi.
11. Keluargaku Reza Yoga adekku yang tak henti menyindir untuk segera lulus, ayahku Suyanto yang selalu saja memberi motivasi dan juga doa yang tak henti henti, ibukku Wiwik Mustikawati yang selalu memberikan doa, semangat serta pengalaman hidup yang tidak ternilai.
12. semua teman kos-kosanku yang senantiasa memberikan dukungan dan motivasi dan berbagi suka dan duka dalam melewati perkuliahan ini
13. Seluruh pihak yang tidak disebutkan satu-persatu, terima kasih atas segala dukungan dan bantuan hingga skripsi ini terselesaikan.

Semoga segala bantuan, bimbingan, dukungan dan pengorbanan yang telah diberikan kepada penulis menjadi amal baik dan mendapat imbalan dari Allah SWT. Amin.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Maka saran dan kritik yang bersifat membangun sangat diharapkan demi perbaikan skripsi ini. Besar harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya serta pihak-pihak yang berkepentingan dengan penulisan skripsi ini.

Jember, 03 Mei 2017

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN COVER	i
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	14
1.3 Tujuan Penelitian	14
1.4 Manfaat Penelitian	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	16
2.1 Landasan Teori	16
2.1.1 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia	17
2.1.2 Konsep disiplin kerja.....	19
2.1.3 Konsep Kinerja Pegawai	23
2.1.4 Review Penelitian Terdahulu.....	26
2.1.5 Kerangka Konseptual.....	27
2.1.6 Hipotesis Penelitian.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	26
3.1 Tipe Penelitian	29
3.2 Objek Penelitian	30
3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian	30
3.4 Populasi dan Sampel	31
3.4.1 Populasi Penelitian	31
3.4.2 Sampel penelitian	31
3.5 Definisi Operasional Variabel	31
3.6 Jenis dan Sumber Data	33
3.6.1 Data Primer	33
3.6.2 Data Sekunder	34

3.7 Teknik Pengumpulan Data	35
3.7.1 Kuisisioner	35
3.7.2 Metode Dokumentasi	36
3.7.3 Teknik Wawancara.....	36
3.8 Analisis Data	36
BAB IV PEMBAHASAN	39
4.1 Gambaran umum lokasi penelitian	39
4.1.1 Letak geografis desa pasrujambe.....	39
4.2 Gambaran Umum Puskesmas Pasrujambe	39
4.2.1 Visi,Misi,dan motto Pelayanan.....	40
4.2.2 Sarana dan Prasarana untuk Petugas dan Umum.....	41
4.2.3 Jenis pelayanan kesehatan puskesmas desa pasrujambe.....	41
4.2.4 Tugas pokok dan fungsi puskesmas pasrujambe.....	43
4.2.5 Struktur Organisasi.....	46
4.3 Deskripsi Umum Responden	59
4.3.1 Deskripsi Umum Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	60
4.3.2 Deskripsi Umum Responden Berdasarkan Usia.....	60
4.3.3 Deskripsi Umum Responden Berdasarkan Pendidikan.....	61
4.3.4 Deskripsi Umum Responden Berdasarkan lama kerja.....	61
4.3.5 Deskripsi responden berdasarkan variabel disiplin kerja.....	62
4.3.6 Deskripsi responden berdasarkan variabel kinerja pegawai.....	63
4.4 Penyajian Data Primer	65
4.5 Analisis Data	70
4.5.1 Penentuan nilai rank spearman.....	70
4.5.2 Perhitungan Korelasi.....	73
4.6 Pembahasan	78

Bab V Kesimpulan dan Saran	79
5.1 Kesimpulan.....	79
5.2 Saran.....	80

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Prioritas Pelayanan Publik	4
Tabel 1.2 Rekapitulasi Puskesmas Kabupaten Lumajang	8
Tabel 1.3 Jumlah Pegawai Puskesmas Pasrujambe Kabupaten Lumajang	12
Tabel 1.4 Absensi kerja pegawai puskesmas pasrujambe	12
Tabel 2.1 Tentang Penelitian Terdahulu	27
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	60
Tabel 4.2 Usia Responden	60
Tabel 4.3 Pendidikan Responden	61
Tabel 4.4 Lama Kerja Responden	61
Tabel 4.5 Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja	62
Tabel 4.6 Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Pegawai	63
Tabel 4.7 Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Disiplin Kerja	65
Tabel 4.8 Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Pegawai	68
Tabel 4.9 Total Skor dan Nilai Rank Variabel Disiplin Kerja	70
Tabel 4.10 Total Skor dan Nilai Rank Variabel Kinerja	72
Tabel 4.11 Penentuan Nilai d_i dan d_i^2	73
Tabel 4.12 Nilai Rank Kembar Untuk Variabel X	75
Tabel 4.13 Nilai Rank Kembar Untuk Variabel Y	76

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian dari suatu kemajuan ilmu, pembangunan dan teknologi. Oleh karena itu, dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban yang semakin berkembang, menuntut Sumber Daya Manusia yang kompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi. Sumber Daya Manusia dituntut untuk memiliki semangat dan kedisiplin yang tinggi agar peran dan fungsinya dalam rangka mencapai tujuan dari organisasi dapat berjalan dengan baik. Karena pentingnya peran dari Sumber Daya Manusia ini, organisasi dituntut untuk berupaya semaksimal mungkin agar semangat kerja dan kedisiplinan kerja dari pegawai dapat terjaga. Hal ini ditujukan agar kinerja dari pegawai dalam suatu organisasi menjadi lebih baik lagi.

Manusia merupakan sumber daya penting dalam mencapai tujuan organisasi yang mempunyai perbedaan karakteristik dengan sumber daya yang lainnya. Sumber daya lain yang dimaksud dalam hal ini adalah seperti sarana prasana dan teknologi yang ada dalam suatu organisasi. Hal ini karena, secanggih apapun perkembangan teknologi yang ada tidak akan dapat menggantikan fungsi manusia sebagai pelaku utama dimana teknologi itu berkembang dan berjalan.

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam mewujudkan organisasi yang ideal, karena bagaimanapun juga manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijakan, strategi, maupun kegiatan langkah-langkah kegiatan yang akan dilaksanakan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting di dalam usaha memperbaiki pelayanan kepada masyarakat, sehingga perlu diupayakan secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan masyarakat.

Dalam organisasi agar semua tugas dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan prosedur maka diperlukan adanya tata tertib, keteraturan, dan kedisiplinan. Agar terjadi keteraturan dalam kegiatan organisasi maka perlu adanya pengaturan mengenai pembagian tugas, cara kerja dan hubungan pekerjaan yang satu dan yang lainnya. Kegiatan pengaturan inilah yang dinamakan administrasi, yang perlu dikendalikan oleh seorang pegawai.

Pegawai memberikan sumbangan dengan melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Supaya tujuan organisasi dapat terlaksana dengan baik, maka perlu adanya hubungan yang baik antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya. Hubungan antar pegawai inilah yang dapat menjalin masing-masing pihak menyadari tugas dan tanggung jawabnya serta mau bekerjasama antara satu dengan yang lainnya dalam mencapai tujuan organisasi. Tak terkecuali dalam organisasi pemerintah yang memiliki tujuan untuk melayani masyarakat. Organisasi pemerintah memiliki tugas untuk memberikan pelayanan terhadap masyarakatnya di dalam lingkup pemerintahannya. Baik dari sektor ekonomi, pembangunan, transportasi, dan juga dalam bidang kesehatan. Akan tetapi dalam prakteknya, standard kinerja yang harus dicapai oleh pegawai sering kali tidak sesuai dengan standard kinerja yang telah ditetapkan. Hal tersebut sering kali diakibatkan oleh permasalahan-permasalahan kinerja seperti yang diungkapkan oleh Mondy (2005:59), permasalahan kinerja yaitu antara lain produktivitas yang rendah, biaya yang tinggi, kualitas rendah, tidak adanya inovasi dan perilaku yang tidak diinginkan.

Permasalahan tentang kinerja dari pegawai seperti yang diungkapkan oleh Mondy sejalan dengan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seperti efektivitas dan efisiensi, otoritas, disiplin dan inisiatif (Prawirosentoro, 2009:27). Dari beberapa faktor tersebut, yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai dewasa ini adalah tingkat kedisiplinan pegawai. Menurut Siagian (2002:44) menyatakan bahwa kinerja pegawai beberapa faktor diantaranya adalah disiplin

kerja. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi serta norma-norma yang berlaku (Hasibuan,2005:120).

Adapun arti dari kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan secara sadar untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dan kesediaan merupakan suatu sikap,tingkah laku,perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis (Hasibuan, 2009:194).

Jika dilihat secara rill, faktor kedisiplinan memiliki peranan yang penting yang harus dimiliki oleh seorang pegawai agar dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan lebih baik lagi. Dengan adanya tingkat kedisiplinan yang tinggi, maka seorang pegawai akan tetap bekerja sesuai dengan tugasnya walaupun tidak diawasi oleh pemimpinnya. Pada akhirnya pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi ini akan memiliki kinerja yang baik pula, dan hal ini akan berpengaruh baik bagi organisasi. Terutama pegawai negeri yang bekerja dibidang pelayanan pemerintah untuk masyarakat,diharapkan memiliki disiplin kerja yang baik agar pelayanan yang diberikan semakin baik pula. Dalam peraturan pemerintah NO. 53 tahun 2010 tentang disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam makalah Taryoto (2012) menyatakan:

“Kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan memperoleh sanksi/hukum disiplin”.

Dalam peraturan pemerintah tersebut sudah sangat ditekankan bahwa Pegawai Negeri Sipil selaku pelaksana pelayanan masyarakat dituntut untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan benar dan apabila melanggar atau tidak disiplin akan dikenakan sanksi/hukuman. Disiplin PNS dalam hal ini merupakan segala tata tertib yang ditetapkan dan disepakati yang seyogyanya untuk dipatuhi oleh PNS dalam rangka melaksanakan tugas dan kewajibannya (Modul Orientasi Pembekalan Calon PNS,2006 dalam Patiran 2010).

Pemerintah sebagai organisasi dimana PNS sebagai karyawan atau pegawainya memiliki beberapa prioritas yang diutamakan untuk melayani masyarakat, diantaranya adalah sektor kesehatan. Sebagaimana telah diatur dalam surat edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara tanggal 7 tahun 2005 Nomor: SE/10/M.PAN/07/2005 tentang daftar prioritas pelayanan publik. Dalam surat edaran tersebut terdapat 11 sektor pelayanan yang menjadi prioritas yang perlu diutamakan dalam kegiatan pelayanan publik. Adapun sektor-sektor tersebut adalah sebagai berikut.

Tabel 1.1 Daftar Prioritas Pelayanan Publik

NO	Nama	Jenis Pelayanan
1	Administrasi Kependudukan	KTP Akte Kelahiran Catatan Sipil Kartu Keluarga Akte nikah/cerai
2	Kepolisian	STNK dan BPKB Penyelesaian laporan pengaduan masyarakat SIM
3	Perindustrian, perdagangan dan koperasi	Siup, Situ, tanda daftar perusahaan Metrologi Pengujian Hasil Kredit usaha
4	Bea Cukai dan Pajak	Bea masuk Cukai Pelayanan pajak NPWP
5	Kesehatan	Rumah sakit Puskesmas Posyandu
6	Imigrasi	Pengurusan paspor Pengurusan kemigrasian
7	Perhubungan	Izin usaha angkutan darat/laut/udara Pelayanan bandara/pelabuhan/stasiun/terminal bus Uji kelayakan kendaraan bermotor
8	Ketenagakerjaan	Kartu kuning (pencari kerja Informasi kesempatan kerja Penempatan tenaga kerja Pelayanan TKI di bandara
9	Pertanahan dan pemukiman	Pengurusan sertifikat

		Pengalihan hak atas tanah IMB Amdal
10	Pendidikan	Pendidikan dasar Pendidikan menengah Pendidikan lainnya
11	Penanaman modal	Izin PMA Izin PMDN Informasi potensi investasi

Sumber : Surat Edaran MENPAN No: SE/10/M.PAN/07/2005

Pada bidang kesehatan khususnya, pemerintah sudah lama menerapkan berbagai kebijakan dan juga melaksanakan berbagai program. Dalam sistem kesehatan masyarakat di Indonesia terdapat hubungan antara negara dan masyarakat yang tercermin dari penyelenggaraan pelayanan publik. Oleh karena itu, pemerintah dengan kewenangan yang dimiliki dapat menjadi pengendali dari sumber-sumber untuk kesehatan melalui regulasi dan kebijakan yang dibuat (Gostin dalam Pramusinto dan Purwanto, 2009:357).

Pada saat ini, dalam rangka mewujudkan pembangunan nasional pegawai sebagai aparatur negara dituntut untuk bekerja secara optimal dalam melayani masyarakat. Keberhasilan penyelenggaraan pembangunan nasional sangat tergantung pada kinerja aparatur negara sebagai pelaksananya. Kinerja pegawai yang optimal bisa ditunjukkan dalam bentuk kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya (Mangkunegara 2000:67).

Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Berdasarkan pengertian kinerja tersebut, maka kinerja yang baik dari setiap aparatur negara dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan dan kepentingan masyarakat. Oleh karena itu, masalah kinerja pegawai sangat penting untuk diteliti

karena dari kinerja pegawai dapat dilihat hasil kerja pegawai sebagai aparatur negara dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat.

Kinerja pegawai dalam ranah organisasi publik yang mana memiliki fungsi untuk melayani masyarakat dalam hal kinerjanya yang berhubungan langsung dengan masyarakat, haruslah bisa melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai aparatur negara yang bertujuan untuk melayani masyarakat. Menurut Handoko, (2010:135) kinerja pada dasarnya adalah kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau dilanjutkan seseorang atau sekelompok orang didalam pelaksanaan tugas, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan sebelum atau bahkan dapat melebihi standar yang ditentukan oleh organisasi pada periode tertentu.

Namun kenyataannya, pada saat ini kinerja dari pegawai bisa dinilai masih kurang baik dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan dalam pekerjaannya sebagai aparatur negara. Hal ini disebabkan karena biasanya pegawai kurang memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya dan mungkin juga dikarenakan oleh rendahnya kualitas Sumber Daya Manusianya. Pegawai yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang rendah biasanya kurang maksimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya yang bertujuan untuk memberikan pelayanan yang berkualitas terhadap masyarakat. Pelayanan publik merupakan tanggungjawab pemerintah dan dilaksanakan oleh instansi pemerintah, baik itu di pusat, di Daerah, dan di lingkungan Badan Usaha Milik Negara.

Oleh sebab itu substansi administrasi sangat berperan dalam mengatur dan mengarahkan seluruh kegiatan organisasi pelayanan dalam mencapai tujuan. Salah satu bentuk pelayanan publik yang dilaksanakan oleh pemerintah adalah pemenuhan kebutuhan kesehatan masyarakat. Reformasi dibidang kesehatan dilaksanakan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan dan menjadikannya lebih efisien, efektif serta dapat dijangkau oleh seluruh lapisan masyarakat. Seperti yang tertuang dalam Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.951/Menkes/SK/VI/2000 yaitu

bahwa “tujuan pembangunan kesehatan adalah untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal”.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah pada Bab IV pasal 11 ayat (2) ditetapkan bahwa bidang pemerintahan yang wajib dilaksanakan oleh Daerah Kabupaten dan Daerah Kota adalah pekerjaan umum, kesehatan, pendidikan, kebudayaan, pertanian, perhubungan, industri dan perdagangan, penanaman modal, lingkungan hidup, pertanahan, koperasi, dan tenaga kerja. Berdasarkan undang-undang tersebut, bidang kesehatan menempati urutan kedua (setelah bidang pekerjaan umum) dari bidang pemerintahan yang wajib dilaksanakan oleh pemerintah daerah kabupaten dan kota.

Pemerintah telah berusaha memenuhi kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan dengan mendirikan Rumah Sakit dan Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS) di seluruh wilayah Indonesia. Puskesmas adalah unit pelaksana teknis dinas kesehatan kabupaten / kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja tertentu. Puskesmas memiliki fungsi sebagai pusat pemberdayaan keluarga dan masyarakat sehingga seharusnya puskesmas bertanggung jawab atas pelayanan kesehatan terhadap masyarakat ditingkat daerah. Namun, sampai saat ini usaha pemerintah dalam memenuhi kebutuhan masyarakat akan kesehatan masih belum dapat memenuhi harapan masyarakat. Banyak anggota masyarakat yang mengeluh dan merasa tidak puas dengan pelayanan yang diberikan oleh Puskesmas milik pemerintah ini baik itu dari segi pemeriksaan yang kurang diperhatikan oleh petugas kesehatan, lama waktu pelayanan, keterampilan petugas, sarana/fasilitas, serta waktu tunggu untuk mendapatkan pelayanan.

Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS) sebagai salah satu sarana kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat memiliki peran yang sangat strategis dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat.

Oleh karena itu, Puskesmas dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu yang memuaskan bagi pasiennya sesuai dengan standar yang ditetapkan dan dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakatnya. Salah satu keluhan yang sering terdengar dari masyarakat yang berhubungan dengan aparatur pemerintah adalah selain berbelit-belit akibat birokrasi yang kaku, perilaku oknum aparatur yang kadang kala kurang bersahabat, juga kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan dalam hal ini ketepatan waktu dalam memberikan pelayanan, kuantitas dan kualitas pelayanan yang masih sangat rendah. Rendahnya kinerja pelayanan akan membangun citra buruk pada Puskesmas, dimana pasien yang merasa tidak puas akan menceritakan kepada rekan-rekannya. Begitu juga sebaliknya, semakin tinggi kinerja pelayanan yang diberikan akan menjadi nilai plus bagi Puskesmas, dalam hal ini pasien akan merasa puas terhadap pelayanan yang diberikan oleh Puskesmas.

Puskesmas dapat mengetahui kinerja pegawainya dari para pasien melalui umpan balik yang diberikan pasien kepada Puskesmas tersebut sehingga dapat menjadi masukan untuk peningkatan kinerja pegawainya. Untuk mencapai derajat kesehatan yang optimal yang memuaskan bagi pasien melalui upaya kesehatan perlu adanya pelayanan yang baik yang diberikan oleh pegawai oleh sebab itu dituntut kinerja yang tinggi dari pegawai.

**Tabel 1.2 Rekapitulasi Puskesmas Kabupaten Lumajang
Tahun 2016**

No	Puskesmas	Kode Puskesmas	Alamat Puskesmas	Jenis Puskesmas
1	TEMPURSARI	P3508010101	Jl. Dahlia No.152, Kec. Tempursari	Perawatan
2	PRONOJIWO	P3508020101	Jl. Raya Pronojiwo, Kec. Pronojiwo	Perawatan
3	CANDIPURO	P3508030101	Jl. PB.Sudirman No.94, Kec. Candipuro	Perawatan
4	PENANGGAL	P3508030202	Jl. Anjani No.145, Penanggal, Kec. Candipuro	Non Perawatan
5	PASIRIAN	P3508040101	Jl. Raya Pasirian, Kec. Pasirian	Perawatan
6	BADES	P3508040202	Jl. Raya Gondoruso, Kec. Pasirian	Non Perawatan
7	TEMPEH	P3508050101	Jl. Raya Tempeh No.12, Kec. Tempeh	Perawatan
8	GESANG	P3508050202	Jl. Rahmat Jaya No.1, Gesang, Kec. Tempeh	Non Perawatan

9	ROGOTRUNAN	P3508060101	Jl. Brantas No.5, Kec. Lumajang	Perawatan
10	LABRUK	P3508061201	Jl. Raya Labruk, Kec. Sumbersuko	Non Perawatan
11	TEKUNG	P3508070201	Jl. Raya Tekung, Kec. Tekung	Non Perawatan
12	KUNIR	P3508080101	Jl. PB.Sudirman Kunir, Kec. Kunir	Perawatan
13	YOSOWILANGUN	P3508090101	Jl. Stadion No.334, Kec.YosowiLangun	Perawatan
14	SUMBERSARI	P3508100101	Jl. Raya Sumbersari, Kec. Rowokangkung	Perawatan
15	JATIROTO	P3508110101	Jl. Dr.Soetomo No.21, Kec. Jatiroto	Perawatan
16	RANDUAGUNG	P3508120101	Jl. Raya Randuagung No.92, Kec. Randuagung	Perawatan
17	TUNJUNG	P3508120202	Jl. Raya Kalipenggung, Kec. Randuangung	Non Perawatan
18	SUKODONO	P3508130101	Jl. Sukarno Hatta No.24, Kec. Sukodono	Perawatan
19	PADANG	P3508140201	Jl. Raya Padang, Kec. Padang	Non Perawatan
20	PASRUJAMBE	P3508150101	Jl. Rangka No.23, Kec. Pasrujambe	Perawatan
21	SENDURO	P3508160101	Jl. Raya Senduro, Kec. Senduro	Perawatan
22	GUCIALIT	P3508170101	Jl. PB.Sudirman No.215, Kec. Gucialit	Perawatan
23	KADUNGJAJANG	P3508180101	Jl. Raya Kedungjajang No.118, Kec. Kedungjajang	Perawatan
24	KLAKAH	P3508190101	Jl. Gunung Ringgit No.58, Kec. Klakah	Perawatan
25	RANUYOSO	P3508200101	Jl. Raya Ranuyoso No.254, Kec. Ranuyoso	Perawatan

Sumber: departemen kesehatan kabupaten lumajang 2016

Puskesmas pasrujambe merupakan salah satu puskesmas didaerah kabupaten lumajang, tepatnya di desa pasrujambe kecamatan pasrujambe kabupaten lumajang. Puskesmas pasrujambe ini merupakan salah satu puskesmas yang bisa dibilang lumayan berprestasi dan juga lengkap. Dari tahun ke tahun puskesmas ini mengalami berbagai perubahan dan perkembangan. Mulai dari semakin lengkapnya sarana dan prasana yang ada dan juga pelayanan yang dari tahun ke tahun semakin meningkat. Hal ini mungkin juga dipengaruhi oleh semakin sadarnya masyarakat akan betapa pentingnya kesehatan, sehingga mau tidak mau pelayanan kesehatan yang ada juga harus semakin ditingkatkan. Masyarakat selain semakin sadar akan betapa pentingnya kesehatan juga semakin kritis mengenai pelayanan yang didapatkannya. Entah itu dimulai dari ketepatan waktu pelayanannya, keramah tamahan petugasnya, dan juga faktor kebersihan tempatnya.

Puskesmas pasrujambe perlu menjaga kualitas pelayanannya agar dapat menarik minat pasien, karena zaman modern ini masyarakat lebih cenderung memilih pelayanan yang relatif lebih baik atau lebih bagus dalam melayani pasiennya. Kinerja pelayanan pegawai pada Puskesmas Pasrujambe sudah cukup baik namun masih belum sesuai dengan keinginan masyarakat karena masih seringnya terdengar keluhan pasien maupun keluarganya dimana masih seringnya pegawai Puskesmas yang lambat dalam memberikan pelayanan. Pasien sering menunggu lama untuk mendapatkan giliran dilayani oleh pegawai, dan juga kurang disiplin waktunya pegawai dalam memulai kegiatan pelayanannya. Puskesmas pasrujambe sebenarnya telah menetapkan target waktu pelayanan agar petugas/pegawai puskesmas dapat melayani masyarakat dengan tepat waktu.

Untuk lebih jelasnya mengenai target dan realisasi waktu pelayanan terhadap masyarakat/pasien, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.1 Target dan Realisasi Waktu pelayan pegawai 2016

No	Keterangan	Waktu	
		Target	Realisasi
1	Mendaftar di loket dengan menunjukkan kartu (KTP/SIM, Kartu Askes/Askekin/JPS)	5 menit	5-10 menit
2	Pemeriksaan pasien	5 menit	5-10 menit
3	Pengambilan obat	5 menit	5-15 menit
4	Pemeriksaan laboratorium	15 menit	15-20 menit
5	Pemberian makan	Jam 7	Jam 7-jam 8

Sumber: data primer Puskesmas Pasrujambe Kota Lumajang 2016

Berdasarkan tabel tersebut diatas, pelayanan yang seharusnya ditargetkan hanya berjalan sekitar 5 menit tiap pasiennya terealisasi lebih dari target yang ditetapkan. Penulis melakukan wawancara pada tanggal 9 november 2015 dengan ibu

Sri Wahyuni selaku pasien Puskesmas pasrujambe yang juga pernah merasakan pelayanan di puskesmas tersebut. Beliau mengatakan :

“pelayanan di puskesmas masih kurang memuaskan mas. Kedatangan petugasnya kadang tidak tepat waktu sehingga kadang harus menunggu agak lama, walupun sudah datang dari pagi”.

Hal serupa juga pernah dirasakan oleh pak sumarno ketika melakukan pengurusan surat keterangan sehat di puskesmas pasrujambe, beliau mengungkapkan bahwa:

“saya sudah dari pagi datang kemari mas,sudah dapat surat dari loket pendaftaran. Tapi masih harus menunggu lagi karena petugas yang berwenang untuk memberikan tanda tangan belum juga datang”.

Dari hasil wawancara tersebut dapat kita simpulkan bahwa kurang disiplinnya pegawai dalam kedatangannya ke tempat dinas menyebabkan pelayanan yang harusnya sudah berjalan menjadi terlambat.

Dari hasil wawancara tersebut dapat kita tarik kesimpulan bahwasanya pelayanan yang seharusnya sudah berjalan sesuai dengan waktu yang ditetapkan dalam target dan realisasi tersebut menjadi sedikit terlambat dikarenakan keterlambatan dari pegawai pada bidang terkait dalam ketepatan waktunya datang di tempat kerja (Puskesmas Pasrujambe). Dibawah ini merupakan jumlah pegawai yang ada di puskesmas pasrujambe.

Tabel 1.3 Jumlah Pegawai Puskesmas Pasrujambe Kabupaten Lumajang Tahun 2016

No	Bagian	Jumlah pegawai
1	Kepala puskesmas	1
2	Dokter umum	2
3	Dokter gigi	1
4	SKM	3
5	SKP	3
6	Keperawatan	10
7	Kebidanan	8
8	Apoteker	1
9	Tata usaha	2
10	Sopir	1
Total		32

Sumber: puskesmas pasrujambe tahun 2016

Dari tabel 1.3 dapat kita lihat jumlah pegawai pada Puskesmas Pasrujambe Kecamatan Pasrujambe Kabupaten Lumajang tahun 2016 yang berjumlah 32 pegawai yang keseluruhannya berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sedangkan untuk lebih jelasnya mengenai tingkat absensi pegawai pada Puskesmas Pasrujambe Kecamatan Pasrujambe Kabupaten Lumajang dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 1.4 Absensi kerja pegawai puskesmas pasrujambe tahun 2014-2016

Tahun	Jumlah pegawai	Absensi tidak hadir rata-rata per tahun		Lambat masuk rata-rata per tahun		Cepat pulang rata-rata per tahun		Pekerjaan yang bisa ditangani
		total	%	total	%	total	%	
2014	29	4	11,76	10	29,41	13	38,23	80%
2015	30	6	17,64	9	26,47	16	47,05	79%
2016	32	5	13,51	11	29,72	10	27,03	81%

Sumber: puskesmas pasrujambe 2016

Dari tabel 1.4 diatas, dapat dilihat bahwa kedisiplinan kerja pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) masih berfluktuasi, seperti terlihat pada tahun 2014 total pegawai yang tidak hadir adalah 4 orang atau 11,76%, lambat masuk 10 orang atau 29,41%, cepat pulang 13 orang atau 38,23% dan pekerjaan yang bisa di selesaikan sebesar 80 % dari seluruh pekerjaan yang ada di Puskesmas Pasrujambe Kecamatan Pasrujambe Kabupaten Lumajang. Akan tetapi pada tahun 2015 terjadi peningkatan jumlah pegawai yang tidak hadir dengan total 6 orang atau 17,64%, lambat hadir 9 orang atau 26,47%, cepat pulang 16 orang atau 47,05% dan berarti bahwa semakin meningkat pegawai yang tidak disiplin sehingga kinerja dipuskesmas pun menurun sebesar 79%. Pada tahun 2016 pegawai yang tidak hadir berjumlah 5 orang atau 13,51%, lambat masuk 11 orang atau 29,72%, cepat pulang 10 orang atau 27,03%, dan pekerjaan yang mampu diselesaikan sebesar 81% dari total pekerjaan yang ada di Puskesmas Pasrujambe Kecamatan Pasrujambe Kabupaten Lumajang. Dengan menurunnya kinerja pegawai, maka akan berdampak buruk pada pelayanan puskesmas, oleh karena itu puskesmas harus menanggulangi permasalahan tersebut.

Salah satu penyebab turunnya kinerja pegawai adalah karena kurang disiplinnya para pegawai dalam menjalani tugas dan mentaati peraturan yang ada. Kedisiplinan mempunyai pengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian, begitu pentingnya kedisiplinan kerja pegawai oleh pimpinan Puskesmas Pasrujambe Kecamatan Pasrujambe Kabupaten Lumajang. Sehingga terjaga nama baik Puskesmas Pasrujambe Kecamatan Pasrujambe Kabupaten Lumajang, bahwa bekerja tidak secara serius dan tidak disiplin akan diperbaiki serta slogan gerakan disiplin kerja yang baik oleh pemerintahan dapat terwujud. Berdasarkan uraian-uraian beserta pemaparan mengenai tabel 1.4 tersebut diatas terdapat beberapa indikasi yang menyatakan bahwa ada tindakan insdisipliner yang telah dilakukan pegawai yaitu tentang tidak hadirnya pegawai, telat absensi dalam bekerja, dan juga cepat pulangny pegawai sebelum waktu yang ditentukan oleh puskesmas. Hal ini

sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang ada karena ketika kedisiplinan tidak terlaksana maka akan berdampak kurang baik terhadap hasil kerjanya.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian yang dilakukan oleh seorang peneliti pastinya membutuhkan yang namanya rumusan masalah. Perumusan masalah itu sangat penting karena akan menentukan metode penelitian yang digunakan. Menurut Evan (dalam Kuncoro, 2011:5) mengatakan bahwa, "perumusan masalah adalah konteks dari penelitian, mengapa penelitian diperlukan, dan petunjuk yang mengarahkan tujuan penelitian".

Berdasarkan pengertian diatas dan dari pemaparan latar belakang, maka yang menjadi permasalahan yang akan dibahas yaitu **Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas desa Pasrujambe?**

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian yang dilakukan memiliki tujuan yang terkait dengan rumusan masalah. Menurut Idrus (2009:49) "tujuan penelitian harus konsisten dengan rumusan judul, rumusan masalah, serta hipotesis (jika ada) yang diajukan".

Kegiatan penelitian dilakukan dengan tujuan tertentu, dan pada umumnya tujuan itu dapat dikelompokkan menjadi tiga hal utama yaitu untuk menemukan, membuktikan, dan mengembangkan pengetahuan tertentu. Dengan ketiga hal tersebut, maka implikasi dari hasil penelitian akan dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi masalah.

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai Puskesmas Desa Pasrujambe Kabupaten Lumajang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini mengarah kepada aspek berikut :

1. Bagi Akademis

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan untuk menambah serta memperdalam kajian pengetahuan dibidang pengembangan ilmu Administrasi Negara yang

menyangkut kinerja pelayanan. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi kepustakaan bagi pihak yang berkepentingan untuk penelitian sejenis dengan permasalahan yang berbeda.

2. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini bisa bermanfaat bagi puskesmas desa pasrujambe untuk memperbaiki kembali kinerja pelayanan pegawainya. Serta sebagai acuan dari segi persepsi masyarakat mengenai pelayanan yang sudah dilakukan oleh petugas puskesmas dalam rangka pemenuhan kebutuhan masyarakat selaku pengguna jasa pelayanan puskesmas. Sehingga penelitian ini memiliki manfaat bagi puskesmas untuk menentukan kebijakan di masa mendatang.

3. Pribadi

Untuk mengetahui, memahami, dan juga menambah wawasan serta pengetahuan mengenai kinerja pegawai puskesmas desa pasrujambe. Dimana desa pasrujambe merupakan tempat tinggal peneliti.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Tinjauan pustaka bertujuan untuk menyederhanakan dan memberi landasan serta kerangka berfikir untuk mengkaji masalah yang menjadi sasaran suatu penelitian. Menurut buku pedoman penulisan karya ilmiah (2010:22):

“Tinjauan pustaka meliputi tinjauan terhadap hasil-hasil penelitian terdahulu berkaitan dengan masalah yang dibahas, kajian teori berkaitan dengan masalah, kerangka pemikiran yang merupakan sintesis dari kajian teori yang dikaitkan dengan permasalahan yang dihadapi dan perumusan hipotesis atau asumsi (jika diperlukan) sebagai hasil akhir dari kajian teori”

Dalam penelitian ini, sebelumnya penulis melakukan peninjauan kembali konsep-konsep yang berkaitan dengan topik penelitian. Hal ini dilakukan untuk memperjelas fokus penelitian. Effendi (dalam Singarimbun dan Effendi, 1995:33) menjelaskan pengertian konsep yaitu sebagai berikut:

“istilah dan definisi yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak: kejadian, keadaan, kelompok atau individu yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Melalui konsep, peneliti diharapkan agar dapat menyederhanakan pemikirannya dengan menggunakan satu istilah untuk beberapa kejadian (events) yang berkaitan satu dengan yang lainnya.

Konsep merupakan definisi singkat dari suatu gejala yang akan diteliti yang dapat menghubungkan antara abstraksi dengan realita yang ada. Konsep sangat penting dalam sebuah penelitian karena konsep menghubungkan teori-teori yang ada antara abstrak dan realita dalam pembuatan karya ilmiah. Dari penjelasan tersebut diatas maka konsep-konsep yang akan dijelaskan dalam bab ini adalah sebagai berikut

2.1.1 Konsep manajemen sumber daya manusia

2.1.2 Disiplin Kerja

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.4 Review penelitian terdahulu

2.1.5 Kerangka Konseptual

2.1.6 Hipotesis

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2009:4) Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil tertentu kegiatan orang lain. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia mempunyai peran penting dan dominan dalam manajemen. Menurut Hasibuan (2008:5) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen ini terdiri dari enam unsure antara lain:

1) *Man*

Man merupakan keseluruhan sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi yang mempunyai peran yang sangat penting.

2) *Money*

Money merupakan alat bantu berupa alat pembayaran untuk kelancaran operasional baik intern maupun ekstern.

3) *Method*

Method merupakan suatu cara menggunakan semua sistem agar efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

4) *Machine*

Manajemen akan berfungsi jika produksi berjalan, maka machine disini adalah merupakan proses produksi suatu produk dari bahan mentah ke bahan jadi.

5) *Material*

Material adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan peralatan dan perlengkapan untuk mendukung kegiatan operasional.

6) *Market*

Pangsa pasar yang ada untuk menjual produk yang dihasilkan melalui sistem distribusi yang dipakai.

Menurut Overman dalam Keban (2004 : 85), mengemukakan bahwa manajemen publik adalah suatu studi interdisipliner dari aspek-aspek umum organisasi, dan merupakan gabungan antara fungsi manajemen seperti *planning*, *organizing*, dan *controlling* satu sisi, dengan SDM, keuangan, fisik, informasi dan politik disisi lain. Dengan kata manajemen publik merupakan proses menggerakkan SDM dan non SDM sesuai perintah kebijakan publik.

Menurut Gary (2009;42) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Menurut Hasibuan (2008;10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Hasibuan (2008: 25) dalam prakteknya fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi:

1. Pengadaan Tenaga Kerja atau Pengadaan Sumber Daya Manusia

Jika dilihat dari fungsi *rekrutmen*, seorang manajer sumber daya manusia akan bertujuan untuk memperoleh jenis dan jumlah tenaga atau sumber daya manusia yang tepat, sesuai dengan kemampuan yang dibutuhkan oleh unit-unit kerja yang bersangkutan. Penentuan sumber daya manusia yang akan dipilih harus benar-benar yang diperlukan, bukan karena ada tenaga tersedia. Oleh sebab itu system rekrutmen yang mencakup seleksi harus terlebih dahulu dikembangkan secara matang.

2. Pengembangan

Dengan adanya tenaga atau sumber daya, yang telah diperoleh suatu organisasi, maka perlu diadakan pengembangan tenaga sampai pada taraf tertentu sesuai dengan pengembangan organisasi itu. Pengembangan sumber daya ini penting, searah dengan pengembangan organisasi. Apabila organisasi itu ingin berkembang maka seyogianya diikuti oleh pengembangan sumber daya manusia. Pengembangan sumber daya manusia ini dapat dilaksanakan melalui pendidikan dan pelatihan yang berkesinambungan.

Manajemen Sumber Daya Manusia didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Manajemen Sumber Daya Manusia berkaitan dengan kebijakan dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan oleh manajer, mengenai aspek-aspek Sumber Daya Manusia dari Manajemen Kerja. Salah satu fungsi operasional Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Mangkunegara (2009) adalah pengembangan. Pengembangan kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, human relation-nya lebih luwes, motivasinya terarah sehingga pembinaan kerja sama vertical dan horizontal semakin harmonis.

2.1.2 Disiplin Kerja

Ada beberapa definisi tentang disiplin yang dikemukakan oleh para ahli antara lain : Menurut Mangkunegara (2001: 129) : *"Discipline is management action to enforce organization standart"* (Disiplin kerja adalah pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi).

Menurut (Ardana, 2012) Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya.

Menurut (PP 53 Tahun 2010) Disiplin kerja pegawai adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang

ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

1. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi tegaknya disiplin dalam perkantoran antara lain sebagai berikut:

- Pemberian tingkat kompensasi yang cukup memadai.
- Adanya perhatian terhadap kesulitan para pegawai.
- Adanya penghargaan pada prestasi.
- Adanya keragaman peraturan disiplin yang berlaku untuk semua orang.
- Adanya keteladanan pimpinan.
- Penerapan disiplin yang bersifat mendidik.
- Adanya keberanian pimpinan untuk menindak yang melanggar disiplin.

Secara khusus pembinaan disiplin kerja para pegawai, dengan tujuan antara lain sebagai berikut:

- 1) Agar para pegawai menepati segala peraturan dan kebijaksanaan ketenagakerjaan maupun peraturan kebijakan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta melaksanakan perintah atasan.
- 2) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- 3) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa dengan sebaik-baiknya.
- 4) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku.
- 5) Para pegawai mampu memperoleh tingkat produktifitas yang tinggi sesuai dengan harapan Puskesmas, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Peraturan-peraturan PP Nomor 53 tahun 2010 yang berkaitan dengan disiplin kerja di Puskesmas desa pasrujambe Kecamatan pasrujambe antara lain:

- a) Peraturan jam masuk, jam pulang, dan jam istirahat.

- b) Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan.
- c) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
- d) Mentaati semua kewajiban dan larangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di pemda Kabupaten Lumajang.

2. Kedisiplinan

Menurut (Hasibuan, 2012) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

3. Indikator-indikator Kedisiplinan

Menurut (Hasibuan, 2012) Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi, diantaranya:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh dibawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan pegawai rendah.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya, pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

c. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang merasa selalu dirinya penting dan minta diperlakukan sama

dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula. Keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap Puskesmas supaya kedisiplinan pegawai Puskesmas baik pula.

d. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

e. Sangsi Hukuman

Sangsi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sangsi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan – peraturan puskesmas atau perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

f. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pemimpin harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sangsi hukuman yang telah ditetapkan. g. Hubungan Kemanusiaan Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu lingkungan kerja. Atasan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertical maupun horizontal diantara semua pegawainya. Terciptanya human realitionsip yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

2.1.3. Konsep Kinerja

Secara etimologi, kata kinerja berarti suatu yang hendak dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Dalam *Dictionary Contemporary English Indonesia*, istilah kinerja digunakan bila seseorang menjalankan suatu proses dengan terampil sesuai dengan prosedur dan ketentuan yang ada.

Adapun pengertian kinerja secara formal menurut Yulia (1997 :72) yaitu :

Kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan individu, kelompok, maupun organisasi. Kinerja selalu merupakan tanda keberhasilan suatu organisasi dan orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut.

Kinerja dapat dilihat dari berbagai sudut pandang tergantung kepada tujuan masing-masing organisasi misalnya untuk profit ataukah untuk customer satisfaction, dan juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri (misalnya organisasi publik, swasta, bisnis, sosial dan keagamaan).

Sementara menurut Sedarmayanti (2001:50) bahwa: “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja, unjuk kerja atau penampilan kerja”. Menurut Gomes (1999 : 159-160), kinerja sering dihubungkan dengan tingkat produktivitas yang menunjukkan resiko input dan output dalam organisasi. Kinerja bahkan dapat dilihat dari sudut performansi dengan memberikan penekanan pada nilai efisiensi yang dikaitkan dengan kualitas output yang dihasilkan oleh para pegawai berdasarkan beberapa standar yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi yang bersangkutan.

Adapun definisi kinerja menurut Dharma (1991 : 1) “kinerja atau prestasi kerja adalah suatu yang dihasilkan atau produk atau jasa yang dihasilkan atau yang diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang”. Untuk dapat melakukan penilaian terhadap efektivitas atau kinerja ini, Gibson dkk (1990 : 11) menyatakan bahwa “Penilaian yang kita buat sesuai dengan prestasi individu, kelompok dan organisasi

makin dekat mereka terhadap prestasi yang diharapkan makin efektif kita menilai mereka”.

Gibson dkk (1990 : 6) berpendapat bahwa sebagai prasyarat terbentuknya kinerja yang tinggi adalah adanya perubahan sikap dan perilaku positif. Ada juga yang memberikan pengertian kinerja sebagai pelaksanaan suatu fungsi, seperti yang dikemukakan oleh Whitmore (1997 : 104) “Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Kinerja dapat juga diartikan sebagai hasil atau prestasi yang dicapai oleh individu, unit, organisasi yang memiliki output yaitu kualitas dan kuantitas atau *the Degree Of Accomplishment*. Untuk mengetahui prestasi sebuah organisasi tentu memerlukan ukuran atau kriteria sebagai indikator keberhasilan yang ingin dicapai. Berman (Keban 2008 : 209) mengartikan kinerja sebagai “Pemanfaatan sumber daya secara efisien dan efektif untuk mencapai hasil”.

Menurut Pollit dan Boukaert (Keban 2008 : 209) mengemukakan dalam praktek pengukuran kinerja dikembangkan secara ekstensif, intensif dan eksternal. Pengembangan kinerja secara ekstensif mengandung maksud bahwa lebih banyak bidang kerja yang diikutsertakan dalam pengukuran kinerja. pengembangan kinerja secara intensif dimaksudkan bahwa lebih banyak fungsi-fungsi manajemen yang diikuti sertakan dalam pengukuran kinerja, sedangkan pengembangan secara eksternal diartikan lebih banyak pihak luar yang diperhitungkan dalam pengukuran kinerja.

Bernardin dan Russel (Keban 2008 : 210) mendefinisikan kinerja pada aspek yang ditekankan adalah catatan tentang outcome atau hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan atau aktivitas dijalankan selama kurun waktu tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja hanya mengacu pada serangkaian hasil yang diperoleh seorang pegawai selama periode tertentu dan tidak termasuk karakteristik pribadi pegawai yang dinilai.

Swanson (Keban 2008 : 211) membagi kinerja atas tiga tingkatan yaitu :

1. Kinerja proses menggambarkan apakah suatu proses yang dirancang dalam organisasi memungkinkan organisasi tersebut mencapai misinya.

2. Kinerja individu menggambarkan sampai seberapa jauh seseorang telah melaksanakan kegiatan-kegiatan pokoknya sehingga mencapai hasil sebagaimana ditetapkan oleh institusi.
3. Kinerja organisasi berkenaan dengan sampai seberapa jauh suatu institusi telah melaksanakan semua kegiatan pokok sehingga mencapai misi atau visi organisasi.

Menurut Pamungkas dalam makalah seminar kinerja organisasi publik oleh Atmoko menjelaskan bahwa kinerja adalah penampilan cara-cara untuk menghasilkan suatu hasil yang diperoleh dengan aktivitas yang dicapai dengan suatu unjuk kerja. Dengan demikian, kinerja adalah konsep utama organisasi yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dilakukan dalam rangka pencapaian tujuan. Penilaian terhadap kinerja dapat dijadikan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam kurun waktu tertentu. Penilaian tersebut dapat juga dijadikan input bagi perbaikan atau peningkatan kinerja organisasi selanjutnya.

Tujuan organisasi harus direncanakan sebaik mungkin dengan melibatkan anggota organisasi, mulai dari perumusan sampai pada pelaksanaan atau upaya pencapaiannya. Struktur berkaitan dengan hubungan-hubungan logis antara berbagai fungsi dalam organisasi termasuk juga semua kegiatan pembagian kerja kedalam satuan-satuannya dan koordinasi satuan-satuan tersebut. Struktur organisasi merupakan suatu kerangka yang mewujudkan pola tetap dari hubungan-hubungan diantara bidang-bidang kerja maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam suatu kerja sama.

Mekanisme tata kerja adalah sesuatu yang terdiri atas bagian-bagian yang saling berhubungan dan membentuk satuan tersebut. Mekanisme dapat mengacu pada barang, aturan, organisasi, perilaku dan sebagainya. Mekanisme tata kerja akan sangat bermanfaat bagi organisasi dalam hal membantu koordinasi dan integrasi kerja, dan membantu memonitor kerja organisasi sehingga dapat diketahui apakah

suatu kegiatan berjalan baik atau buruk. Unsur-unsur penting dalam mekanisme tata kerja meliputi, prosedur kebijakan, agenda, pertemuan formal, aktivitas dan tersedianya sarana atau alat yang mungkin ditemukan untuk membantu orang-orang untuk bekerja sama, dan penemuan kreativitas pegawai secara spontan untuk memecahkan permasalahan dalam bekerja.

Mitchel (dalam Sedarmayanti, 2009:51), menyebutkan beberapa indikator kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja (*quality of work*) adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.
2. Ketepatan waktu (*promptness*) yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan.
3. Inisiatif (*initiative*) yaitu mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab.
4. Keterampilan kerja (*capability*) yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang dapat diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan.
5. Komunikasi (*communication*) merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi.

2.1.4 Review penelitian terdahulu

Penelitian tentang hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai ini sudah sering dilakukan oleh beberapa mahasiswa dari berbagai universitas diseluruh indonesia. Artinya penelitian mengenai hubungan disiplin kerja dan kinerja pegawai

ini merupakan salah satu hal yang masih menarik untuk diteliti. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan dalam penggunaan variabel yang diteliti yaitu disiplin kerja dan kinerja pegawai, sebagai berikut;

Tabel 2.1 tentang penelitian terdahulu

No	Peneliti	Judul penelitian	Hasil penelitian
1	Disa vania (2012)	Analisis pengaruh hubungan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai deputy bidang pengkajian dan penanganan sengketa dan konflik pertanahan badan pertanahan nasional republik indonesia	Terdapat hubungan yang kuat antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai pada deputy bidang pengkajian dan penanganan sengketa dan konflik pertanahan badan pertanahan nasional republik indonesia
2	Astadi Pangarso	Pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Darah Provinsi Jawa Barat	Ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja pegawai dengan kinerja pegawai Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Darah Provinsi Jawa Barat
3	Joko Sarwanto (2007)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar	Terdapat hubungan yang searah antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar

2.1.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual yang mendasari penelitian ini adalah bahwa disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting harus ada dalam diri pegawai, karena dengan baiknya tingkat disiplin kerja dari pegawai maka kinerjanya juga akan baik pula. Hal ini juga mendasari peneliti untuk melihat hubungan antara variabel yaitu

disiplin kerja dan kinerja pegawai yang memiliki keterkaitan. Untuk lebih jelasnya digambarkan seperti di bawah ini:



Gambar 2.1 kerangka konseptual

2.1.4 Hipotesis

Pengertian hipotesis adalah dugaan terhadap hubungan antara dua variabel atau lebih. Atas dasar pengertian tersebut maka hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban atau dugaan sementara yang harus diuji kebenarannya.

Hipotesis yang dilakukan penulis dan harus diuji adalah:

- Ha:ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai
- Ho:tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai

BAB III

METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan langkah-langkah operasional dalam penelitian yang bertujuan untuk memecahkan masalah yang telah dirumuskan, sehingga diperoleh hal-hal yang benar, objektif dan ilmiah. Dalam melakukan suatu penelitian harus benar-benar memahami tentang pengembangan ilmu pengetahuan dan pemecahan masalah. Menurut Sugiyono (2005:1) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Menurut buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Universitas Jember (2012:22) metode penelitian merupakan aspek epistemologis yang penting dan dapat dikemukakan dalam bab tersendiri secara rinci dan jelas.

Dalam bab metode penelitian ini, akan dijelaskan tentang teknik-teknik yang digunakan dalam melakukan penelitian dan beberapa hal lain yang berkaitan erat dengan pelaksanaan penelitian, sebagai berikut.

- Tipe Penelitian
- Objek Penelitian
- Lokasi dan Waktu Penelitian
- Penentuan Populasi dan Sampel
- Definisi Operasional Variabel
- Jenis dan Sumber Data
- Teknik Pengumpulan Data
- Metode Analisis Data

3.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan cara survey dengan tipe penelitian bersifat *asosiatif* dengan bentuk kausal yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel. Menurut Sugiyono (2012:11) penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara 2 variabel atau lebih. Pendekatan yang

digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Data kuantitatif menurut Sugiyono (2005:14) adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

Dari uraian di atas maka sudah jelas bahwa pendekatan yang dipilih dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif karena tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan fenomena sosial yang terjadi di Puskesmas Pasrujambe Kabupaten Lumajang yakni pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai puskesmas pasrujambe yang diukur secara obyektif melalui pengumpulan data dalam bentuk ordinal.

3.2 Objek Penelitian

Suatu penelitian membutuhkan objek penelitian karena fungsinya sebagai pemberi batasan pada rumusan masalah yang akan diteliti. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah hubungan disiplin kerja dan kinerja dari pegawai negeri sipil di Puskesmas Pasrujambe Kabupaten Lumajang.

3.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat atau letak dimana peneliti melakukan penelitian. Berdasarkan lokasi penelitian ini akan diperoleh data yang berkaitan dengan tema, masalah serta fokus penelitian yang ditetapkan. Lokasi dari penelitian ini adalah Puskesmas Pasrujambe Kabupaten Lumajang, Jl. Rangka No. 23 (pada jam kerja senin sampai dengan kamis pukul 07.30-15.00 WIB, jum'at pukul 07.30-10.30 WIB dan sabtu pukul 07:30-11:30 WIB). Alasan pemilihan lokasi di puskesmas pasrujambe kabupaten lumajang adalah puskesmas pasrujambe termasuk salah satu tiga puskesmas yang berprestasi di kabupaten Lumajang dan juga salah satu puskesmas yang dianggap memiliki kinerja yang baik. Batasan waktu untuk melakukan penelitian sangat diperlukan sebagai penunjang disiplin peneliti, maka waktu penelitian dilaksanakan pada tanggal 03 november 2016 sampai dengan 03 januari 2017. Namun sebelum waktu pelaksanaan penelitian tersebut, peneliti telah melakukan observasi awal sebagai langkah membangun konsep yang kuat.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi Penelitian

Menurut Arikunto (2006:115) populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Menurut Bungin (2006:99) populasi penelitian merupakan keseluruhan (universum) dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, tumbuh-tumbuhan, udara, gejala, nilai, peristiwa, sikap hidup, dan sebagainya, sehingga objek-objek ini dapat dijadikan sumber data penelitian. Sedangkan, menurut Hadi (2000:87) populasi adalah sejumlah individu yang paling sedikit mempunyai satu sifat yang sama atau semua subyek yang dimaksudkan untuk diteliti. Jadi yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai negeri sipil puskesmas pasrujambe mulai dari yang berpendidikan SMA hingga S1.

3.4.2 Sampel penelitian

Menurut Arikunto (2010:109) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Menurut Sugiyono (2009:73), sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Berdasarkan pengertian sampel diatas maka pengertian sampel yaitu sebagai bagian terpenting populasi yang mewakili karakteristik dari populasi. Disini teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh. Sampling jenuh adalah sampel yang dilakukan apabila jumlah populasi yang digunakan kecil atau sedikit dan tidak lebih dari 30 orang (Sugiyono, 2012:85). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan sampel jenuh dengan jumlah pegawai negeri sipil di Puskesmas Pasrujambe Kabupaten lumajang sebanyak 32 orang.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperjelas konsep yang telah ada serta dapat membatasi secara jelas suatu penelitian. Karena sifat penelitian ini masih bisa dibidang abstrak atau belum jelas. Dan dengan adanya definisi operasional variabel ini dimaksudkan untuk mempermudah pengukuran masing-masing variabel berdasarkan kenyataan empiris di lapangan dan merupakan salah satu cara untuk merubah konsep yang masih abstrak ke dalam bentuk yang lebih pasti. Menurut

Mustafa (2009:40) tujuan definisi operasional adalah untuk memberikan gambaran bagaimana suatu variabel akan diukur, jadi variabel harus memiliki pengertian yang spesifik dan terukur. Berdasarkan perumusan masalah, hipotesis dan model-model penulisan yang dilambangkan dalam huruf yang digunakan, maka variabel-variabel yang akan dianalisa dan diidentifikasi menjadi dua kelompok yaitu variabel tidak bebas (*independent variabel*) yang digambarkan dalam huruf Y dan variabel bebas (*dependent variabel*) yang dilambangkan dalam huruf X. Dalam penelitian ini variabel tidak bebasnya adalah kinerja pegawai (Y) dan variabel bebasnya adalah disiplin kerja (X). Untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini ada dua variabel yang akan diukur adalah sebagai berikut:

Untuk mengukur variabel tersebut, digunakan beberapa indikator yaitu:

a) Operasionalisasi variabel disiplin kerja (variabel X)

Indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja yang dinilai sesuai dengan konsep dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Latiener dan Levine (1970:71) yaitu sebagai berikut.

1. Kehadiran pegawai pada jam kerja
2. Pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar
3. Mematuhi aturan yang berlaku
4. Ketaatan pegawai dalam menggunakan pakaian seragam yang telah ditentukan instansi
5. Penggunaan serta pemeliharaan peralatan yang baik
6. Kesanggupan untuk menghadapi pekerjaan

b) Operasionalisasi variabel kinerja pegawai (variabel Y)

Indikator-indikator kinerja yang dinilai sesuai dengan konsep dalam penelitian ini mengacu pada Mitchel dalam buku Sedarmayanti (2001:51) yaitu sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Ketepatan waktu
3. Inisiatif
4. Kemampuan

5. Komunikasi

3.6 Jenis dan Sumber Data

Data dalam suatu penelitian mempunyai kegunaan pokok yang harus dipenuhi. Tanpa adanya data, penelitian tidak akan berjalan dan tidak dapat menjawab permasalahan apabila data yang didapat dilapangan tidak lengkap. Menurut Buku Pedoman Karya Tulis Ilmiah Universitas Jember (2012:23) menyebutkan bahwa data adalah kumpulan fakta atau informasi yang dapat berbentuk angka atau deskripsi yang berasal dari sumber data. Ada dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder.

3.6.1 Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian, baik benda maupun orang yang dikumpulkan langsung di lapangan. menurut Bungin (2001:132) data primer adalah data yang langsung diperoleh dari sumber data pertama di lokasi penelitian atau objek penelitian. Teknik untuk mengumpulkan data primer dalam penelitian ini adalah:

1). Observasi

Observasi merupakan kegiatan dengan pencatatan dan pengamatan secara sistematis terhadap objek penelitian (dalam hal ini karyawan) sehingga diperoleh gambaran dari objek yang diteliti untuk kegunaan penelitian. Observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi non partisipan. Menurut Sugiyono (2012; 23) “Dalam observasi non partisipan peneliti tidak terlibat langsung dan hanya sebagai pengamat independen”. Pengamatan dilakukan dengan memperhatikan kegiatan pegawai Puskesmas Pasrujambe Kabupaten Lumajang.

2). Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data dengan cara tanya jawab secara langsung kepada pihak-pihak kompeten. Menurut Sugiyono (2005; 45)

menyatakan bahwa “Wawancara merupakan suatu proses interaksi dan komunikasi dengan pihak lain”.

3). Kuesioner

Menurut Sugiyono (2012; 29) kuesioner merupakan “Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Tujuan penggunaan kuesioner adalah untuk mencapai jawaban responden yang bersifat objektif dan mencerminkan sikap responden yang sesungguhnya suatu permasalahan penelitian. Pembagian kuesioner berupa pertanyaan tertutup diberikan kepada pegawai Puskesmas Pasrujame Kabupaten Lumajang dijadikan sampel guna memperoleh tanggapan/penilaian.

3.6.2 Data Sekunder

Menurut Bungin (2001:132) data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber sekunder dari data yang kita butuhkan. Artinya, data tersebut telah lebih dahulu dikumpulkan dan dilaporkan oleh satu orang, atau instansi di luar peneliti sendiri, walaupun yang dikumpulkan itu sesungguhnya adalah data yang asli. Teknik pengumpulan data sekunder dalam penelitian ini meliputi:

1). Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data sekunder dengan pencatatan data-data yang dianggap penting dan berhubungan dengan masalah penelitian. Teknik dokumentasi dalam penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data-data yang berhubungan dengan sejarah dan perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan data-data lainnya yang sesuai dengan permasalahan penelitian.

2). Studi Pustaka

Studi kepustakaan adalah pengumpulan data dengan mempelajari literatur yang berhubungan dengan masalah kepemimpinan situasional dan kinerja.

Hal ini dilakukan guna mendapat pengetahuan dan teknik-teknik sebagai alat untuk mendukung penelitian ini.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan diharapkan dapat memenuhi tujuan pengumpulan data untuk mendapatkan informasi yang tepat dan relevan, karena itu pengumpulan data adalah langkah yang paling penting dalam suatu penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan 4 cara sebagai berikut.

3.7.1 Kuesioner

Menurut Sugiyono (2012; 29) kuesioner merupakan “Pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Tujuan penggunaan kuesioner adalah untuk mencapai jawaban responden yang bersifat objektif dan mencerminkan sikap responden yang sesungguhnya suatu permasalahan penelitian. Pembagian kuesioner berupa pertanyaan tertutup diberikan kepada pegawai Puskesmas Pasrujame Kabupaten Lumajang dijadikan sampel guna memperoleh tanggapan/penilaian. Alasan memilih daftar pertanyaan yang tertutup tersebut berguna bagi peneliti untuk memberikan gambaran mengenai data dari alternatif jawaban. Data yang diperoleh akan diukur dengan menggunakan skala likert pengukuran variabel yang terdiri dari beberapa indikator. Menurut Arikunto (2006:142) skala likert merupakan skala yang berasal dari ide yang dikemukakan oleh Likert dan dikenal dengan skala likert dan skala Likert ini biasanya menggunakan lima tingkatan.

Tentu saja peneliti dapat membuat variabel dengan menyingkat menjadi tiga tingkatan. Dengan skala likert maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Jawaban setiap instrumen mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata. Dalam skala likert jawaban yang paling baik diberikan skor tertinggi, dan untuk keperluan analisis kuantitatif maka jawaban itu dapat diberi skor, sebagai berikut:

1. Jawaban setuju diberi skor 3

2. Jawaban kurang setuju diberi skor 2
3. Jawaban tidak setuju diberi skor 1

3.7.2 Metode Dokumentasi

Metode pengumpulan data melalui pengamatan melibatkan semua indera (penglihatan, pendengaran, penciuman, pembau, perasa) dilakukan dengan cara mengadakan pencatatan sistematis terhadap dokumen-dokumen dan data lain yang dapat menunjang penelitian. Dokumen tersebut antara lain mengenai profil puskesmas pasrujambe, Struktur Organisasi UPTD Dinas kesehatan puskesmas pasrujambe kabupaten lumajang dan laporan prosedur kerja yang berkaitan dengan Kinerja pelayanan pegawai puskesmas pasrujambe di Kabupaten Lumajang.

3.7.3 Teknik Wawancara

Teknik wawancara adalah cara memperoleh data dengan mengajukan pertanyaan secara lisan dan dijawab secara lisan pula oleh responden. Berkaitan dengan hal tersebut Nazir (dalam Bungin, 2005:126) menyatakan pengertian wawancara atau interview adalah sebuah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (guide) wawancara.

3.8 Analisis Data

Analisis data adalah proses penyerderhanaan data ke bentuk yang lebih mudah dipahami dan diinterpretasikan. Analisis data merupakan proses pencarian dan penyusunan secara sistematis data yang diperoleh dari hasil lapangan, dan juga bagian yang sangat penting karena dengan analisis data tersebut dapat memberikan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian serta membuktikan hipotesis hubungan dua variabel. Untuk menganalisis data yang telah dirumuskan, maka peneliti menggunakan ukuran korelasi statistik nonparametrik, yaitu korelasi *Rank Spearman*. Analisis statistik ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel yaitu variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai

sebagai variabel terikat. Analisis korelasi rank spearman digunakan untuk mencari hubungan atau pengaruh dan menguji hipotesis antara dua variabel atau lebih bila datanya berbentuk ordinal.

Tujuan dari penggunaan analisis data adalah untuk menyederhanakan data ke dalam bentuk yang lebih mudah untuk dibaca dan diinterpretasikan sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka data dalam penelitian ini menggunakan data ordinal. Data ordinal adalah data yang berbentuk rangking dari tertinggi hingga terendah (Rahadi, 2010:46). Siegel (1997:263) untuk membuktikan tingkat keyakinan dari hasil korelasinya, maka dalam analisis yang menggunakan sampel lebih besar dari sepuluh ($N > 10$), digunakan uji-t (t-test) yang tertuang dalam formulasi sebagai berikut:

$$t = r_s \sqrt{\frac{N - 2}{1 - (r_s)^2}}$$

Langkah terakhir dari analisis adalah pengkajian taraf signifikansi (kepercayaan). Adapun taraf signifikansi yang penulis tentukan dalam analisis *Rank Spearman* di sini adalah sebesar 0,05 atau taraf kepercayaan 95% dengan batas kesalahan 5%, yang artinya kemungkinan keputusan yang dibuat salah adalah sebesar 0,05 dan kemudian kemungkinan keputusan yang benar adalah 0,95.

Selanjutnya, kesimpulan menerima H_a dan menolak H_o atau sebaliknya dapat ditentukan sebagai berikut:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_a diterima dan H_o ditolak

Dalam artian ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai

- 2) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_a ditolak dan H_o diterima

Dalam artian tidak ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai.



BAB 5

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari penelitian yang dilakukan dari dua variabel yaitu variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai pada pegawai puskesmas pasrujambe dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu:

1. Puskesmas pasrujambe yang berada di desa pasrujambe yang merupakan desa dengan jumlah penduduk yang banyak di kecamatan pasrujambe memiliki disiplin dan kinerja yang baik. Hal ini sudah dibuktikan dengan berbagai pengujian oleh peneliti.
2. Dari hasil penelitian yang dilakukan pada variabel disiplin kerja, variabel disiplin kerja memiliki tanggapan yang baik dari responden artinya variabel ini memiliki nilai yang cukup baik. Begitu pula dengan variabel kinerja pegawai juga mendapatkan respon dan penilaian yang cukup baik.
3. Berdasarkan hasil dari uji signifikansi terhadap ke dua variabel tersebut didapatkan nilai uji signifikansi yang cukup baik, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai puskesmas pasrujambe.
4. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang linear dengan kinerja pegawainya. Artinya semakin disiplin pegawai tersebut dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya maka kinerjanya juga akan semakin membaik.
5. Berdasarkan hasil analisis korelasi regresi linear sederhana terhadap variabel disiplin kerja dan variabel kinerja pegawai didapat nilai yang cukup baik yaitu 0,794 yang berarti terdapat hubungan yang searah dan asumsi linearitas terpenuhi.

6. Dari hasil akhir seperti yang diungkapkan dalam pembahasan penelitian yang dilakukan oleh peneliti didapatkan hasil bahwa ha diterima dan ho ditolak. Hal ini berarti terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada puskesmas pasrujambe.

Dari beberapa kesimpulan yang sudah dijabarkan oleh peneliti kita dapat tarik benang merah bahwasanya memang disiplin kerja memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawainya. Hal ini dibuktikan berdasarkan jawaban dari responden terhadap angket yang diberikan oleh peneliti. Semakin tinggi tingkat disiplin kerja dari pegawai di puskesmas pasrujambe maka, semakin tinggi pula kinerjanya.

5.2 Saran

Setelah melakukan penelitian dan juga melaksanakan beberapa uji terhadap indikator-indikator dari masing-masing variabel penelitian tersebut, peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Perlu diadakannya peninjauan dan pengawasan terhadap ketepatan waktu dari pegawai puskesmas ketika datang di kantornya. Hal ini dikarenakan, puskesmas pasrujambe merupakan unit pelayanan terpadu yang ada di pasrujambe dan sudah bisa dipastikan sebgaiian besar masyarakatnya mengandalkan pelayanan yang tepat waktu dari pegawai puskesmas tersebut. Artinya semakin disiplin pegawai puskesmas dalam kedatangannya di puskesmas sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan maka semakin cepat pula pelayanan yang dilakukan terhadap masyarakat desa pasrujambe yang membutuhkan.
2. Perlu juga ditingkatkannya kedisiplinan dalam melaksanakan pelayanan. Selalu disiplin dalam waktu melaksanakan tugasnya dalam melayani masyarakat atau cepat tanggap dalam melaksanakan tugasnya.
3. Perlu adanya peningkatan skill pegawai dalam masing-masing bidang yang menjadi tanggung jawabnya. Hal ini terlihat ketika peneliti

melakukan penelitian masih adanya kebingungan dalam menanggapi pertanyaan dan permintaan data terkait penelitian.



Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- D. S. Widodo. 1981. *Pokok-Pokok Pengertian Ilmu Administrasi Kepegawaian*. Jakarta : Ghalia.
- Djarwanto Ps dan Pangestu Subagyo,1993. *Statistik Induktif* .Edisi keempat. Yogyakarta:BPFE.
- Ghozali, Imam, Prof. Dr. H M.Com,Akt, 2005. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS” edisi 3.
- Gibson, James L., Ivancevich, John. M., & Donnelly, James Jr. 1985. *Organization*. Jilid I (ahli bahasa oleh Drs Djakarsih, MPA). Jakarta: Erlangga.
- Handoko, Hani T, Dr.MBA dan Reksomadiprodjo Sukanto, Dr. M.Com.1996. *Organisasi Perusahaan*. Edisi kedua Yogyakarta : BPFE
- M, Tety Asmiarsih. (2006) “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes”.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu (2000), *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta; Rineka Cipta.
- Maryoto, Susilo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Masri, Singarimbun. 1999. *Metode Penelitian Survei*, edisi revisi. Jakarta: PT Pustaka LP3ES.
- Moekijat. 1989. *Manajemen Kepegawaian*. Bandung : Mandar Maju.
- Moukijad, 1987. *Managemen Kepegawaian/Personel Management*. Jakarta: Alumni.
- Nahavandi Afsaneh, 2000: *The Art and Science of Leadership*, second edition, Prentice Hall, New Jersey.
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta : Erlangga.
- Ranupandojo, Heidjrachman. 1990. *Tanya Jawab Manajemen*. Yogyakarta : AMP YKPN.

- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. 2003. Manajemen tenaga Kerja Indonesia Pendekatan administratif dan Operasional. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sevilla, Consuelo G.et.al.1993. "Pengantar Metode Penelitian". Penerjemah oleh Alimuddin Tuwu. Jakarta : Universitas Indonesia.
- Siagian, P. Sondang. 1986. Analisis serta Perumusan Kebijaksanaan dan Strategi Organisasi. Jakarta : Gunung Agung.
- Simamora, Henry, 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. STIE : YKPN
- Mangkunegara, (2004). Evaluasi Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama. Bandung
- Gibson, 2000. Organisasi Dan Manajemen : Perilaku Struktur Proses. Jakarta Erlangga
- Hasibuan, Malayu SP. 2001. manajemen sumber daya manusia edisi revisi : bumi Aksara. Jakarta
- Siagian, S.P. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Sugiyono, 2005. Metode Penelitian Administrasi. PT Alfabeta edisi ke-12. Bandung.

Produk Hukum:

Peraturan Pemerintah NO. 53 tahun 2010

Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004

Petunjuk pengisian:

Berilah tanda check list (√) pada jawaban yang dipilih.

1. Bila pendapat anda setuju (S)
2. Bila Kurang Setuju (KS)
3. Bila tidak setuju (TS)

Identitas Responden

1. Usia :
2. Jenis kelamin :
3. Pendidikan terakhir :
4. Lama kerja :

A. Disiplin Kerja

no	Pernyataan	S	KS	TS
1	Saya selalu datang tepat waktu di tempat kerja sesuai jam kerja			
2	saya selalu melaksanakan tugas tepat pada waktunya			
3	saya selalu taat serta patuh dalam melaksanakan tata tertib yang telah ditetapkan			
4	saya selalu taat dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan oleh lembaga			
5	saya selalu menggunakan peralatan kantor sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor			
6	saya selalu sanggup menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya sebagai seorang pegawai			

B. Kinerja Pegawai

no	Pernyataan	S	KS	TS
1	saya mampu menyelesaikan tugas/pekerjaan yang menjadi kewajiban saya			
2	saya mampu menyelesaikan tugas/pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan			
3	saya mampu menyelesaikan seluruh tugas/pekerjaan secara mandiri dengan penuh tanggung jawab			
4	saya mampu menyelesaikan tugas/pekerjaan sesuai kemampuan yang saya miliki			
5	saya mampu menjalin komunikasi dengan baik dalam instansi			

Lampiran 1

DAFTAR KUESIONER

I. Identitas Peneliti

Nama : Risqi Nurwidya Purnomo
Nim : 100910201082
Jurusan/ Prodi : Ilmu Administrasi/ Ilmu Administrasi Negara
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (ISIP)
Alamat : RT 02 RW 05 dsn krajan 1 pasrujambe kecamatan pasrujambe
kabupaten lumajang

II. Kata Pengantar

Penelitian dalam rangka penyusunan skripsi merupakan bentuk tugas dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh mahasiswa yang akan menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan delegatif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Jember.

Sesuai dengan tujuan penelitian, peneliti meminta dengan hormat kesediaan saudara/saudari untuk membantu dengan memilih salah satu jawaban mengenai pernyataan yang peneliti ajukan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Hasil dari penelitian ini hanya semata-mata sebagai bahan penyusunan skripsi.

Demikian kata pengantar ini, atas segala perhatian dan bantuannya peneliti mengucapkan banyak terima kasih. Peneliti juga memohon maaf apabila ada kata-kata maupun tindakan yang kurang berkenan di hati saudara dan saudari.

Hormat saya,
Penulis

Risqi Nurwidya Purnomo
NIM. 100910201082

Lampiran 2

Rekapitulasi Data Jawaban Responden

No	X						X	Y					
	X1	X2	X3	X4	X5	X6		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y
1	3	2	3	2	2	2	14	2	2	3	3	3	13
2	3	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15
3	2	3	2	3	2	3	18	3	3	3	3	3	15
4	3	3	3	3	3	2	14	2	2	3	3	2	12
5	2	3	2	3	3	3	17	2	3	2	3	3	13
6	3	3	2	3	2	3	16	3	2	3	2	3	13
7	3	3	2	3	3	3	17	3	2	3	3	3	14
8	3	2	3	3	3	3	17	3	3	3	2	3	14
9	1	2	1	2	2	2	10	2	2	2	2	2	10
10	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	14
11	3	3	2	2	3	3	16	3	3	3	3	3	15
12	2	2	2	2	2	2	12	2	3	2	2	2	11
13	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15
14	3	3	2	3	3	2	16	3	3	3	3	3	15
15	2	2	2	2	3	3	14	2	2	2	2	3	11
16	3	3	3	3	2	2	16	2	3	3	3	3	14
17	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15
18	2	3	3	3	3	3	17	3	3	3	3	3	15
19	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	14
20	2	2	2	3	3	2	14	2	2	3	3	3	13
21	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15
22	2	2	2	3	2	2	13	2	2	2	3	3	12
23	3	2	3	3	3	3	17	3	3	2	3	2	13
24	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15
25	2	2	3	3	3	3	16	3	2	2	3	2	12
26	2	2	2	3	3	3	15	2	3	2	2	2	11

27	3	2	2	3	3	3	16	3	2	3	3	2	13
28	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	15
28	2	3	3	3	3	3	17	3	2	3	3	3	14
30	1	3	3	3	3	3	16	3	2	2	3	2	12
31	2	2	2	3	3	3	15	3	2	2	2	2	11
32	2	2	2	2	2	3	13	2	3	2	2	2	11

